



SPECIALE LEGGE DI BILANCIO 2022
NOVITÀ LAVORO

SOMMARIO

3

- » LEGGE DI BILANCIO 2022 (LEGGE 30 DICEMBRE 2021 N. 234)
NOVITÀ LAVORO
- » RIMODULAZIONE ALIQUOTE IRPEF E TRATTAMENTO INTEGRATIVO

4

- » RIDUZIONE DELL'ALIQUOTA CONTRIBUTIVA A CARICO DEI LAVORATORI
- » RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

9

- » INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORE PROVENIENTI DA IMPRESE IN CRISI

10

- » CONTRIBUTO PER ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN CIGS CON ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE PREVISTO DA NUOVO ART. 22 TER DLG. 148/2015
- » ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO DI LAVORATORI IN CIGS

11

- » DECONTRIBUZIONE SPERIMENTALE LAVORATRICI MADRI
- » CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DEL PADRE LAVORATORE

12

- » TIROCINI EXTRACURRICOLARI

13

- » CESSAZIONE DI ATTIVITÀ E PIANI PER LIMITARE LE RICADUTE OCCUPAZIONALI ED ECONOMICHE

15

- » NASPI E DIS-COLL: LE MODIFICHE INTRODOTTE CON LA LEGGE DI BILANCIO 2022

16

- » PROROGA OPZIONE DONNA
- » PENSIONE ANTICIPATA CON QUOTA 102
- » APE SOCIALE PROROGATA SINO AL 31 DICEMBRE 2022

LEGGE DI BILANCIO 2022 (LEGGE 30 DICEMBRE 2021 N. 234) NOVITÀ LAVORO

RIMODULAZIONE ALIQUOTE IRPEF E TRATTAMENTO INTEGRATIVO

Dal 1 gennaio 2022 cambia il **regime di tassazione del reddito delle persone fisiche**. Vengono modificate le **aliquote IRPEF** ed i relativi **scaglioni di reddito**.

Le aliquote IRPEF vengono ridotte a **4** e vengono introdotti **nuovi scaglioni di reddito** secondo il seguente schema:

Scaglioni di reddito (su base annua)	Aliquote IRPEF
Fino a 15.000 euro	23%
Oltre 15.000 e fino a 28.000 euro	25%
Oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	35%
Oltre 50.000 euro	43%

Rapporto i nuovi scaglioni **su base mensile** avremo:

Scaglioni di reddito (su base mensile)	Aliquote IRPEF
Fino a 1.250 euro	23%
Oltre 1.250 e fino a 2.333,33 euro	25%
Oltre 2.333,33 e fino a 4.166,67 euro	35%
Oltre 4.166,67 euro	43%

Vengono **rimodulate le detrazioni** spettanti in funzione del **reddito prodotto** (lavoro dipendente, lavoro autonomo, pensione). Vengono quindi rimodulate le c.d. "*Altre detrazioni*" secondo il seguente schema:

Reddito Complessivo (R.C.)	Detrazione Spettante
R.C. pari o inferiore a 15.000 euro	€ 1.880,00
R.C. compreso tra 15.001 e 28.000 euro	$1.910 + 1.190 \times \frac{(28.000 - R.C.)}{13.000}$ *
R.C. compreso tra 28.001 e 50.000 euro	$1.910 \times \frac{(50.000 - R.C.)}{22.000}$ **

* L'ammontare della detrazione non può essere inferiore ad € 690,00 se il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato ovvero ad € 1.380,00 se il rapporto di lavoro è a tempo determinato;

** La detrazione è aumentata di € 65,00 se il reddito complessivo è superiore Ad € 25.000,00 ma non ad € 35.000,00.

Con specifico riguardo al **Trattamento integrativo** resta invariato l'importo **€ 1.200,00 annui**, ma **limitatamente ai titolari di reddito complessivo non superiore ad € 15.000,00 e con imposta lorda di ammontare superiore alle detrazioni da lavoro spettanti.**

Ai titolari di **reddito complessivo superiore ad € 15.000,00 e non eccedenti € 28.000,00** il trattamento integrativo è riconosciuto **esclusivamente ai c.d. "incapienti"**.

In particolare è richiesto che la somma di:

- » **Detrazioni per carichi di famiglia;**
- » **Altre detrazioni (detrazioni da lavoro dipendente ed assimilato);**
- » **Detrazioni per oneri**
- » **Sia superiore all'imposta lorda.**

Viene **abrogata infine l'Ulteriore Detrazione** spettante, fino al 31.12.2021, per coloro che posseggono un reddito complessivo compreso tra € 28.000,00 ed € 40.000,00.

RIDUZIONE DELL'ALIQUTA CONTRIBUTIVA A CARICO DEI LAVORATORI

Quale **misura sperimentale** con esclusivo riferimento ai periodi di paga dal **1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022** è previsto l'**abbattimento della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore dipendente di 0,8 punti percentuali**, a condizione che la **retribuzione imponibile previdenziale mensile non sia superiore ad € 2.962,00 e riferita a tredici mensilità.**

Interessati da tale esonero sono i **rapporti di lavoro subordinato**, ad eccezione del **rapporto di lavoro domestico.**

RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Viene disposto un riordino generale della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro contenuta nel D.Lgs. 148/2015 con l'obiettivo di predisporre una sistema di protezione sociale, il più universale possibile, in grado di offrire tutela a tutte i lavoratori e a tutte le aziende indipendentemente dal settore di appartenenza e dalle dimensioni aziendali.

La novità introdotte dalla legge di bilancio 2022 sono applicabili a riduzioni o sospensioni di attività lavorativa con intervento dei trattamenti di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro, decorrenti dal 01 gennaio 2022.

LAVORATORI BENEFICIARI

Dal 01 gennaio 2022 i trattamenti di integrazione salariale, , potranno essere erogati a tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, con esclusione dei dirigenti.

Vengono ricompresi come beneficiari anche i lavoratori a domicilio (precedentemente esclusi) e i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, indipendentemente dalla tipologia, quindi anche quello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

REQUISITO DI ANZIANITÀ SULL'UNITÀ PRODUTTIVA

I lavoratori per rientrare nella platea dei soggetti beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale dovranno aver maturato un'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva nella quale siano in atto riduzioni/sospensioni di attività lavorativa pari a 30 giorni (anziché i 90 giorni precedentemente previsti). Come in passato il requisito di anzianità minima non è richiesto per l'accesso al trattamento di cassa integrazione guadagni ordinaria (cigo) richiesti per far fronte ad eventi oggettivamente non evitabili (EONE). ai fini del possesso del requisito dei 30 giorni di lavoro effettivo si considerano considerare utili anche le giornate di ferie, festività, infortuni e astensione obbligatoria dal lavoro per maternità obbligatoria. Nel caso di passaggio di appalto rimane confermato che ai fini dell'anzianità di effettivo lavoro vengono conteggiate le giornate nelle quali il lavoratore è stato impegnato nell'attività oggetto di appalto.

COMPUTO DEI DIPENDENTI

Per determinare l'area di afferenza del datore di lavoro e il campo di applicazione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (CIGO, CIGS, FIS, FONDI BILATERALI), la legge di bilancio introduce al D.lgs. 148/2015 l'articolo 2 -bis, nel quale si specifica che ai fini della determinazione della forza aziendale devono ricomprendersi tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione all'interno o all'esterno dell'azienda.

MISURA DEL TRATTAMENTO

Indipendentemente dal tipo di ammortizzatore sociale previsto (CIGO, CIGS, FIS, FONDI BILATERALI) Rimane confermato che per riduzioni/sospensioni di attività decorrenti dal 01 gennaio 2022 il trattamento economico spettante per prestazioni di integrazione salariale sarà pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate.

Ai fini della definizione del massimale di trattamento spettante a ciascun lavoratore, la legge di bilancio elimina il cosiddetto massimale basso. Quindi indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento il trattamento di integrazione salariale non potrà comunque superare l'importo previsto dal cosiddetto massimale alto che viene rivalutato annualmente dall'Inps secondo gli indici Istat e che per il 2021 è pari a Euro 1.199,72.

DURATA MASSIMA DEI PERIODI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (CIGO/CIGS)

Con riferimento ai limiti massimi di durata dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria rimane confermato l'impianto normativo vigente.

Per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non potrà comunque superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE (CIGO/CIGS)

Per le aziende rientranti nell'area della CIGO e della CIGS rimane confermata la contribuzione addizionale da versare all'Inps in caso di effettivo utilizzo degli ammortizzatori sociali.

9%	della retribuzione globale spettante per le ore di lavoro non prestate sino a un trattamento di 52 settimane in un quinquennio mobile.
12%	Oltre le 52 settimane e sino alle 104 settimane in un quinquennio mobile
15%	Oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile

In un'ottica di premialità a decorrere dal 01 gennaio 2025 la misura della contribuzione addizionale **per i datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi successivi all'ultimo periodo utilizzato** sarà pari a:

6%	della retribuzione globale spettante per le ore di lavoro non prestate sino a un trattamento di 52 settimane in un quinquennio mobile.
9%	Oltre le 52 settimane e sino alle 104 settimane in un quinquennio mobile
15%	Oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile

COMPATIBILITÀ TRA CASSA INTEGRAZIONE E SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA

Il legislatore in un'ottica di transizione e semplificazione introduce una nuova compatibilità tra integrazione salariale e svolgimento di attività lavorativa. Il lavoratore beneficiario di trattamenti di integrazione salariale che svolga nel periodo di sospensione/riduzione dell'orario di lavoro, attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi o attività di lavoro autonomo non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate. Altresì se il lavoratore svolge attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari o inferiore a sei mesi, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

La legge di bilancio 2022 introduce importanti novità in materia di Cassa integrazione Guadagni Straordinaria. In un'ottica di copertura universalistica, dal 01 gennaio 2022 indipendentemente dal settore produttivo le tutele della cassa integrazioni guadagni straordinaria (e gli oneri di contribuzione) sono estese a tutte le aziende e a tutti i datori di lavoro con più di 15 dipendenti. Restano ferme le causali di intervento previste dalla legge (riorganizzazione aziendale, crisi aziendale, contratto di solidarietà). La disciplina dalla CIGS, per le causali di intervento previste in materia di integrazione salariale straordinaria (riorganizzazione aziendale, crisi aziendale, contratto di solidarietà) e i relativi oneri contributivi, si estendono inoltre ai datori di lavoro iscritti al Fondo di Integrazione Salariale (FIS) con oltre 15 dipendenti.

Esempio. Aziende del settore commercio con una forza aziendale compresa tra i 16 e i 50 dipendenti. Dal 01 gennaio 2022 per riduzioni/sospensioni di attività lavorativa derivanti da crisi aziendale, riorganizzazione aziendale, contratto di solidarietà, sono destinatarie dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria (cigs) e dei relativi oneri contributivi.

Dalla data del 01 gennaio 2022 a prescindere dal requisito occupazionale, si applica inoltre la disciplina della CIGS e i relativi obblighi contributivi anche alle imprese del settore aeroportuale e ai partiti politici e alle loro articolazioni territoriali a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'art. 4 comma 2 del decreto legge 28 dicembre 2013 n. 149, convertito con modificazioni dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVO

Sempre in ambito CIGS, il contratto di solidarietà difensivo, quale causale d'intervento del trattamento d'integrazione guadagni straordinaria, è stato oggetto di un'importante modifica allo scopo di incentivarne l'utilizzo per far fronte a momenti di difficoltà aziendale. Per i contratti di solidarietà decorrenti dal 01 gennaio 2022 è stata ampliata fino all'80% la riduzione media oraria programmata dell'attività lavorativa (in precedenza pari a massimo il 60%) che, per il singolo lavoratore può arrivare sino al 90% (in precedenza pari a massimo il 70%) nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE

Allo scopo di supportare accordi che possano favorire la transizione occupazionale, la legge di bilancio 2022 introduce la possibilità di richiedere dopo un periodo di cigs per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale un ulteriore periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria di durata massima pari a 12 mesi, previa **accordo con le OO.SS** finalizzato a percorsi di recupero occupazionale del personale in esubero attraverso le misure del programma GOL e i fondi paritetici interprofessionali.

I lavoratori che sono interessati dal trattamento di integrazione salariale in parola e che accedono al programma GOL possono essere assunti con contratto a tempo indeterminato da aziende terze alle quali verrà riconosciuto un incentivo economico pari al 50% del trattamento di cigs autorizzata e non goduta dal lavoratore assunto. Il datore di lavoro per accedere al suddetto beneficio economico, nei 6 mesi precedenti all'assunzione, non deve aver effettuato licenziamenti collettivi o licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo. Il licenziamento del lavoratore portatore del beneficio nei sei mesi successivi all'assunzione comporta la revoca e il recupero dell'incentivo stesso così come il licenziamento collettivo o individuale di altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva inquadrato con lo stesso livello o categoria legale. La revoca del beneficio non ha effetti ai fini del computo del periodo residuo nei confronti di altri datori di lavoro che dovessero assumere il lavoratore.

CONTRATTO DI ESPANSIONE

La legge di bilancio estende poi l'ambito di operatività del contratto di espansione già previsto dall'art. 41 del D.lgs. 148/2015. Lo strumento è rivolto ad aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS per favorire percorsi di reindustrializzazione e riorganizzazione. Per gli anni 2022 e 2023 il requisito in termini numerici di organico aziendale per poter accedere al contratto di espansione è ridotto a 50 unità lavorative. Tale requisito che può essere assolto anche da aggregazioni stabili di imprese con unica finalità produttiva o di servizi.

FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI E FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI ALTERNATIVI

Per le aziende e i datori di lavoro non rientranti comunque nel campo di applicazione della CIGO e CIGS la legge di bilancio 2022, sempre in un'ottica di copertura universalistica, ha introdotto altrettante importanti novità che estendono sostanzialmente la copertura di un ammortizzatore sociale a tutte le aziende e i datori di lavoro che occupano anche solo un dipendente. Si tratta

delle aziende e dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dei fondi di solidarietà previsti dagli articoli 26, 27 e 40 del D.Lgs. 148/2015. Le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, a partire dal 01 gennaio 2022 (e comunque entro il 31 dicembre 2022) potranno stipulare accordi e contratti collettivi anche intersettoriali per assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione/sospensione di attività lavorativa per le causali ordinarie e straordinarie previste dalla normativa in materia di ammortizzatori sociali. I fondi bilaterali già costituiti alla data del 01 gennaio 2022 (Esempio: il fondo bilaterale per le attività professionali, l'FSBA per l'artigianato) entro il 31 dicembre 2022 dovranno adeguarsi alle nuove disposizioni di legge.

ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

La prestazione erogata dai fondi, sia da quelli di nuova costituzione che da quelli che avranno provveduto all'adeguamento, sarà quella dell'**assegno di integrazione salariale** (sostituisce l'assegno ordinario) prevista dal novellato art. 30 comma 1 - bis del D.Lgs. 148/2015. La misura dell'assegno sarà del tutto identica alla misura del trattamento di cassa integrazione (anche con riferimento al massimale). In caso di mancata costituzione dei fondi bilaterali di settore o in caso di mancato adeguamento dei fondi già esistenti entro il 31 dicembre 2022, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono nel **Fondo di Integrazione Salariale** previsto dall'art. 29 del D.lgs. 148/2015 che è anch'esso stato interessato da importanti novità introdotte dalla legge di bilancio 2022.

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)

Nel fondo di integrazione salariale (FIS) confluiscono tutti i datori di lavoro che impieghino **almeno un dipendente** appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e che non abbiano costituito (o adeguato) fondi bilaterali previsti dagli artt. 26, 27 e 40 del D.Lgs. 148/2015. Nelle more dell'adeguamento dei fondi bilaterali già costituiti, i datori di lavoro rientranti nei suddetti fondi ma con un numero di dipendenti in forza inferiore a quello previsto dal regolamento del fondo medio tempore in vigore, saranno attratti nella disciplina e nelle tutele del fondo di integrazione salariale. Il fondo di integrazione salariale per i casi di riduzione/sospensione di attività lavorativa derivante da una delle causali ordinarie (crisi di mercato/mancanza di commesse ecc.) eroga la prestazione dell'assegno di integrazione salariale (previsto dall'art. 30 comma 1 bis). L'assegno è erogato per le seguenti durate:

- » Periodo massimo di 13 settimane in un biennio mobile ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti,
- » Periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti.

Il Fondo di integrazione salariale non erogherà più la prestazione dell'assegno di solidarietà in vigore fino al 31 dicembre 2021. A decorrere dal 01 gennaio 2022 l'aliquota di finanziamento del fondo di integrazione salariale sarà pari allo 0,50% per i datori di lavoro che abbiano occupato mediamente nel semestre precedente fino a 5 dipendenti e allo 0,80% per i datori di lavoro che abbiano occupato mediamente nel semestre precedente più di 5 dipendenti. La legge di bilancio prevede per il 2022 alcune riduzioni dell'aliquota di finanziamento: 0,35 punti percentuali di riduzione per i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato fino a 5 dipendenti; 0,35 punti percentuali di riduzione per i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato più di 5 fino a 15 dipendenti; 0,110 punti percentuali di riduzione

per i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato più 15 dipendenti; 0,560 punti percentuali di riduzione per le imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, inclusi gli operatori turistici che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente più di 50 dipendenti.

CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE

In ambito fondo di integrazione salariale resta confermata la contribuzione addizionale del 4% dovuta all'Inps in caso di effettivo utilizzo della prestazione dell'assegno di integrazione salariale e calcolata sul valore della retribuzione persa.

INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORE PROVENIENTI DA IMPRESE IN CRISI

Vengono previsti importanti incentivi volti a favorire la ricollocazione dei lavoratori a rischio licenziamento poiché dipendenti di aziende in crisi.

DATORI E DIPENDENTI INTERESSATI

I destinatari della nuova misura prevista dal comma 119 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 sono i datori di lavoro privati che assumono, con contratto a tempo indeterminato, lavoratori di qualsiasi età provenienti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale il presso il Ministero dello Sviluppo Economico.

MISURA E DURATA

L'incentivo consiste nell'esonero del 100% dei contributi a carico azienda per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite annuo di 6.000,00 € (500,00 € mensile), con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per ciascun lavoratore assunto. Il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 2,5 milioni di euro per l'anno 2022, 5 milioni di euro per l'anno 2023, 5 milioni di euro per l'anno 2024 e 2,5 milioni di euro per l'anno 2025 ed è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

Incentivi per l'assunzione di lavoratore provenienti da imprese in crisi	
Tipo rapporto agevolato	Assunzione a tempo indeterminato
Datori di lavoro interessati	Datori di lavoro privati
Requisiti del lavoratore	Essere dipendente di un'impresa per la quale è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale il presso il Ministero dello Sviluppo Economico
Misura esonero	100% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro entro il limite massimo di esonero.
Limite massimo esonero	Pari a 6.000 € annue (500 € mensile)
Durata esonero	36 mesi

CONTRIBUTO PER ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN CIGS CON ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE PREVISTO DA NUOVO ART. 22 TER DLG. 148/2015

Viene riconosciuto a favore dei datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato un lavoratore beneficiario del trattamento di CIGS che abbia aderito all'accordo di transizione occupazionale (previsto dall'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148), un contributo mensile pari al 50% dell'ammontare del trattamento di CIGS che sarebbe stato corrisposto al lavoratore. Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici e spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Inoltre, è prevista la revoca del contributo e il recupero del beneficio già fruito nel caso in cui l'azienda proceda, nei sei mesi successivi all'assunzione, al licenziamento del lavoratore assunto ai sensi del comma 243 o al licenziamento per giustificato motivo oggettivo di uno o più lavoratori impiegati nella medesima unità produttiva e con lo stesso inquadramento (livello e categoria legale) del lavoratore assunto ai sensi del comma 243.

In caso di dimissioni del lavoratore il beneficio è riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto. L'efficacia del contributo è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO DI LAVORATORI IN CIGS

La possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante e senza limiti di età i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione viene prevista anche per i lavoratori in Cassa Integrazione Straordinaria aderenti ad un accordo di transizione occupazionale ex art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015.

L'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante di soggetti appartenenti a dette categorie è volto a favorire la qualificazione o la riqualificazione professionale di tali soggetti, in quanto soggetti sospesi o cessati dal rapporto di lavoro, e permette ai datori di lavoro di fruire delle aliquote contributive agevolate proprie dell'apprendistato professionalizzante, nonché di applicare le condizioni contrattuali e le agevolazioni normative tipiche del contratto di apprendistato.

Si ricorda che a differenza di quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante riservato agli under 30, per l'apprendistato professionalizzante destinato alle categorie sopra riportate non vige la possibilità di recedere dal contratto al termine del periodo di apprendistato (generalmente della durata di 36 mesi) ai sensi dell'art. 2118 del c.c..

DECONTRIBUZIONE SPERIMENTALE LAVORATRICI MADRI

In via sperimentale per l'anno 2022 è istituita una nuova misura rivolta alle lavoratrici madri del settore privato che rientrano sul posto di lavoro dopo aver fruito di tutto il periodo di congedo obbligatorio di maternità. L'esonero prevede la riduzione del 50% del versamento dei contributi previdenziali a carico della dipendente madre per la durata massima di un anno decorrente dalla data di rientro sul posto di lavoro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

ESONERO LAVORATRICI MADRI	
Periodo di vigenza	2022
Tipo rapporto agevolato	Lavoro subordinato
Datori di lavoro interessati	Datori di lavoro privati
Requisiti del lavoratore	Lavoratrici dipendenti settore privato al termine della fruizione del congedo obbligatorio di maternità
Misura esonero	50 % della contribuzione dovuta dalla lavoratrice madre
Durata esonero	12 MESI con decorrenza dal giorno di rientro sul posto di lavoro.

CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DEL PADRE LAVORATORE

Dal 2022 diviene strutturale l'estensione a 10 giorni della durata del congedo obbligatorio spettante al padre lavoratore dipendente in occasione della nascita del figlio, di adozione o affido. Il congedo potrà essere fruito in via continuativa o frazionata purché entro i cinque mesi successivi la nascita del figlio o l'ingresso in famiglia del minore, se adozione nazionale, o dall'ingresso del minore in Italia, se adozione internazionale. È riconosciuto 1 ulteriore giorno di congedo facoltativo da fruirsi in accordo con la madre ed in sostituzione di una giornata di congedo di maternità spettante alla madre. Il trattamento economico, pari al 100% della retribuzione, è anticipato dal datore di lavoro per conto dell'Inps. Il padre lavoratore dipendente deve **comunicare, al proprio datore** di lavoro, **per iscritto** e con un **anticipo** di almeno **15 giorni**, le date in cui intende utilizzare il congedo.

CONGEDO DEL PADRE	
Periodo di vigenza	Dal 2022 diventa strutturale
Requisiti del lavoratore	Lavoratore padre a seguito nascita figlio o ingresso in famiglia
Congedo obbligatorio e facoltativo	10 giorni continuativi o frazionati
Congedo facoltativo	1 giorno in alternativa alla madre (sostituisce una giornata di congedo di maternità della madre)
Periodo di fruizione	Entro i cinque mesi successivi la nascita del figlio o l'ingresso in famiglia.

TIROCINI EXTRACURRICOLARI

Viene delegata la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano la definizione di linee - guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari, con l'obiettivo di **circoscrivere l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale**.

La revisione della disciplina dei tirocini dovrà rispettare i seguenti criteri:

- » il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione;
- » la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi;
- » limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa;
- » definizione di livelli essenziali della formazione che prevedano un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;
- » definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio;
- » previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

SISTEMA SANZIONATORIO:

Mancata corresponsione dell'indennità	Sanzione amministrativa in misura variabile da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro;
Se il tirocinio è svolto in modo fraudolento (sostituzione di lavoro dipendente)	Ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, ferma restando la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale

- » I tirocini sono soggetti a comunicazione obbligatoria da parte del soggetto ospitante
- » Il soggetto ospitante è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al decreto legislativo n. 81/2008.

CESSAZIONE DI ATTIVITÀ E PIANI PER LIMITARE LE RICADUTE OCCUPAZIONALI ED ECONOMICHE

Al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo, viene previsto l'obbligo di avviare una procedura specifica in caso di cessazione di attività. Tale nuova procedura consiste nell'elaborazione di un piano volto a tutelare l'occupazione dei lavoratori prossimi al licenziamento oppure al loro reinserimento lavorativo, di seguito un'analisi sintetica.

AZIENDE DESTINATARIE DELLA DISPOSIZIONE

Datori di lavoro che nell'anno precedente abbiano occupato mediamente con contratto di lavoro subordinato almeno 250 dipendenti (inclusi gli apprendisti e i dirigenti). Restano esclusi i datori di lavoro che si trovano in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa di cui al decreto-legge 24 agosto 2021, n. 118, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 ottobre 2021, n. 147.

OBBLIGO PREVISTO

I soggetti di cui sopra sono tenuti ad inviare una comunicazione circa l'intenzione di procedere alla chiusura: alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria; alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dello sviluppo economico e all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL).

IPOTESI DI APPLICABILITÀ

L'obbligo è previsto nel caso in cui il datore di lavoro intenda procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale con: cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50.

LA PROCEDURA PREVISTA

La comunicazione deve essere effettuata almeno novanta giorni prima dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo e deve indicare le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato nonché il termine entro cui è prevista la chiusura. Entro sessanta giorni dalla comunicazione, il datore di lavoro deve elaborare un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche per presentarlo ai soggetti destinatari della comunicazione. Tale piano non può avere una durata superiore a dodici mesi e deve indicare:

- » azioni programmate quali ricorso ad ammortizzatori sociali, ricollocazione presso altro datore di lavoro e le misure di incentivo all'esodo;
- » azioni volte alla rioccupazione o all'autoimpiego mediante formazione e riqualificazione professionale, anche ricorrendo ai fondi interprofessionali o a cofinanziamenti con le regioni interessate;
- » prospettive di cessione dell'azienda o di rami con finalità di continuazione dell'attività (anche ai lavoratori o a cooperative da essi costituite);
- » eventuali progetti di riconversione anche per finalità socio-culturali a favore del territorio

interessato;

- » tempi e modalità di attuazione delle azioni previste.

Entro trenta giorni dalla presentazione del piano, lo stesso è discusso con le rappresentanze sindacali alla presenza dei rappresentanti delle regioni interessate, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico e dell'ANPAL. Tali soggetti, in caso di avvenuta sottoscrizione del piano, dovranno essere aggiornati mensilmente dal datore di lavoro circa l'andamento delle azioni previste.

I licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e i licenziamenti collettivi intimati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di novanta giorni sono considerati nulli. Inoltre, prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione il datore di lavoro non può avviare la procedura di licenziamento collettivo né intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

COSA ACCADE IN CASO DI:

» **avvenuta sottoscrizione del piano**

I lavoratori interessati dal piano:

- » potranno beneficiare di uno specifico intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero;
- » saranno destinatari delle azioni concordate nel piano;
- » accederanno al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) e i nominativi saranno comunicati all'ANPAL per essere messi a disposizione delle regioni interessate.

Il datore di lavoro:

- » sarà tenuto a comunicare mensilmente ai soggetti destinatari della procedura lo stato di attuazione del piano, dando evidenza del rispetto dei tempi e delle modalità di attuazione nonché dei risultati delle azioni intraprese;
- » qualora dovesse avviare – al termine del piano – la procedura di licenziamento collettivo non troverebbe applicazione l'art. 2, co. 35 della legge n. 92 del 28 giugno 2012 (ticket NASpi triplicato in caso di mancato accordo con le organizzazioni sindacali).
- » **mancata presentazione del piano o qualora lo stesso non contenga gli elementi previsti dalla normativa:** il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di cui all'art. 2, co. 35 della legge n. 92 del 28 giugno 2012 in misura pari al doppio (qualora avvii la procedura di licenziamento collettivo non troverebbe applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92). Tale conseguenza è prevista anche nel caso in cui il datore di lavoro sia inadempiente rispetto agli impegni assunti, ai tempi e alle modalità di attuazione del piano. Infine, la mancata presentazione del piano dovrà essere evidenziata nella dichiarazione di carattere non finanziario.
- » **mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale:** il datore di lavoro è tenuto a pagare il

contributo di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92, aumentato del 50 per cento (qualora avvii la procedura di licenziamento collettivo non troverebbe applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92). Infine, qualora il datore di lavoro, decorsi i novanta giorni, avvii la procedura di licenziamento collettivo non troverebbe applicazione l'articolo 4, commi 5 e 6, della medesima legge n. 223 del 1991.

LE AGEVOLAZIONI INTRODOTTE PER INCENTIVARE LA CONTINUAZIONE DELL'ATTIVITÀ

Viene previsto che nel caso di cessione dell'azienda o di un ramo con continuazione dell'attività e mantenimento degli assetti occupazionali, al trasferimento di beni immobili strumentali si applicano l'imposta di registro e le imposte ipotecaria e catastale nella misura fissa di euro 200,00 ciascuna. Nel caso di cessazione dell'attività o di trasferimento per atto oneroso o gratuito prima del decorso del termine di cinque anni dall'acquisto, sono dovute le imposte di registro, ipotecaria e catastale nella misura ordinaria.

NASPI E DIS-COLL: LE MODIFICHE INTRODOTTE CON LA LEGGE DI BILANCIO 2022

Vengono previste modifiche e integrazioni in materia di NASpi, nel particolare con riferimento all'ambito soggettivo di applicazione dell'indennità di disoccupazione, ai requisiti di accesso alla prestazione nonché alla misura e alla durata della prestazione medesima.

Le novità legislative di seguito riportate trovano applicazione per le cessazioni dei rapporti di lavoro che si verificano a far data dal 1° gennaio 2022.

AMPLIAMENTO DELLA PLATEA DEI DESTINATARI

Viene estesa la tutela della prestazione NASpi anche agli operai agricoli a tempo indeterminato dipendenti dalle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci.

SEMPLIFICAZIONE DEI REQUISITI DI ACCESSO ALLA PRESTAZIONE

Non è più richiesto il c.d. requisito lavorativo delle trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, con la conseguenza che l'accesso alla prestazione è ammesso in presenza dei soli requisiti dello stato di disoccupazione involontario e delle tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

MECCANISMO DI RIDUZIONE DELLA PRESTAZIONE ANCHE IN RAGIONE DELL'ETÀ ANAGRAFICA DEL RICHIEDENTE

Con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la NASpi si ridurrà del tre per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione (e non più dopo il terzo mese). Inoltre – sempre con riferimento agli eventi di disoccupazione che si verificano a far data dal 1° gennaio 2022 – è stato previsto che la riduzione del tre per cento della prestazione decorrerà dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione per i beneficiari di NASpi che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età alla data di presentazione della domanda. Analoghe modifiche sono state introdotte anche per l'indennità di disoccupazione riservata ai collaboratori coordinati e continuativi per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022. La DIC-COLL si ridurrà a decorrere dal sesto mese di fruizione della

decorrenza della riduzione dell'indennità nella misura del 3% mensile, verrà erogata per un numero di mesi pari a quelli di contribuzione accreditati nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro fino al verificarsi dello stesso e potrà durare anche più dei 6 mesi precedentemente previsti. La DIS-COLL viene inoltre estesa agli assegnisti e dottorandi di ricerca, agli amministratori e ai sindaci.

PROROGA OPZIONE DONNA

Viene rinnovata per il 2022 la possibilità di accedere a pensionamento anticipato per le donne lavoratrici, a condizione che entro il 31 dicembre 2021 abbiano maturato un'anzianità contributiva effettiva pari o superiore a trentacinque anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.

PENSIONE ANTICIPATA CON QUOTA 102

Possibilità di pensione anticipata per chi entro la fine del 2022 matura entrambi i requisiti: 64 anni di età e ad almeno 38 anni di contributi, con decorrenza della prestazione dopo 3 mesi (lavoratori subordinati privati e autonomi) e 6 mesi (dipendenti pubblici) dalla approvazione della domanda.

APE SOCIALE PROROGATA SINO AL 31 DICEMBRE 2022

La prestazione dell'anticipo pensionistico viene prorogata a tutto il 2022. Come già previsto l'Ape Sociale può essere richiesta solo da chi appartiene alternativamente alla categoria dei disoccupati di lunga durata, caregivers che convivano da almeno sei mesi con un parente o affine di massimo 2° grado disabile grave ex art. 3, co. 3, L. n. 104/1992, invalidi civili al 74% o percentuale superiore o infine lavoratori addetti a mansioni gravose che abbiano lavorato nei settori gravosi per almeno 6 anni negli ultimi 7 (o 7 negli ultimi 10).



NexumStp S.p.A.

Società tra Professionisti

P. Iva 13262641007

Tel +39.06.5916078

Mail info@nexumstp.it

www.nexumstp.it

Milano

Via Borromei, 2

Torino

Corso Matteotti, 42

Roma

Piazzale delle Belle Arti, 2

Via Nairobi, 40

Via G. Paisiello, 55

Via della Maglianella, 65/R

Via Nomentana, 935

Bologna

Via G. Amendola, 14

Via G. Papini, 18

Perugia

Viale Centova, 6

Napoli

Via G. Porzio, 4 - Isola G8 - C.D.N.

Padova

Via Longhin, 11

Ferrara

Via Darsena, 67

Bergamo

Via Pradello, 17

Oristano

Via Tharros, 96

Olbia

Via Georgia, 41 - Torre 3

Cesano Boscone (MI)

Via R. Sanzio, 5

Bollate (MI)

Via Giovanni Pascoli, 10

Brendola (VI)

Piazzetta Risorgive, 21

Umbertide (PG)

Via del Vignola, 5